

News Release

2016年3月31日
株式会社野村総合研究所

女性活躍推進法に基づく行動計画を策定

株式会社野村総合研究所（本社：東京都千代田区、代表取締役会長兼社長：嶋本 正、以下「NRI」）は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（通称：女性活躍推進法）^{※1}に基づき、行動計画を策定しました。

■ 3つの数値目標と4つの施策からなる平成30年度までの行動計画を策定

NRIでは、「女性のキャリア形成支援」、「仕事と育児の両立支援」、「企業風土の醸成」の3つを柱としたNRI Women's Network活動の展開（平成20年度～）や、ダイバーシティ推進組織の設置（平成22年度～）など、女性活躍推進に向けてさまざまな活動を推進してきました^{※2}。このたび、女性をはじめとするすべての社員にとって、さらに働きがいのある会社となることを目指し、3つの数値目標と4つの取組からなる、平成30年度までの行動計画を策定しました。

《目標》

- ・ 管理職に占める女性社員の比率を7%以上にする
- ・ 女性社員の継続勤務年数を男性の継続勤務年数の80%以上にする
- ・ 女性社員の採用比率を30%以上にする

《取組》

- ・ 入社3～5年目の女性社員と対象とした、キャリアデザインセミナーの開催
- ・ 女性社員を対象とした、管理職育成を目的とするリーダー育成プログラムの実施
- ・ 管理職を対象とした、復帰した女性社員に対する育成責任・マネジメント責任の啓蒙施策の実施
- ・ すべての社員を対象とした、多様な働き方を選択できるための制度改革を実施

NRIは、これからも、一人ひとりの社員が心身ともに充実し能力を最大限に発揮できる環境づくりに努めてまいります。

※1 女性活躍推進法：

女性活躍推進法は、各企業の女性の活躍推進を加速するためのもので、301人以上の労働者を雇用する事業主に対して、平成28年4月1日までに、(1)自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、(2)行動計画の策定・届出・労働者への周知・外部への公表、(3)自社の女性活躍に関する情報公表を行うこと等が義務付けられています。

※2 女性活躍推進に向けたこれまでのNRIの取り組み：

<http://www.nri.com/jp/csr/certificate/index.htm> を参照ください。

【ニュースリリースに関するお問い合わせ】

株式会社野村総合研究所 コーポレートコミュニケーション部 ^{ほん}坂、若尾

TEL：03-6270-8100 E-mail：kouhou@nri.co.jp

【女性活躍推進活動に関するお問い合わせ】

株式会社野村総合研究所 人材育成戦略部 太田、影山

TEL：03-5533-3190 E-mail：41-divercity@nri.co.jp

【ご参考:女性活躍推進法に基づく行動計画】

株式会社野村総合研究所 行動計画

当社では、平成20年より女性活躍推進にむけて様々な活動に取り組んできました。今後、女性社員が十分に能力を発揮し、より活躍できるための環境の整備を進めながら、女性をはじめとするすべての社員にとってさらに働きがいのある会社となることを目指し、次のように行動計画を策定します

1. 計画期間: 平成28年4月1日 ~ 平成31年3月31日

2. 当社の課題

課題1: 採用における男女別競争倍率に差はないが、継続勤務年数と管理職比率が男性と比較して低い

課題2: 積極的に管理職を目指す女性が少ない

課題3: 復帰した女性社員が、子育てしながらキャリア形成していくイメージや意欲を持ちにくく、また管理職が、復帰女性に対するマネジメント責任・育成責任を認識しきれていない

3. 目標

目標1: 管理職に占める女性社員の比率を7%以上にする

目標2: 女性の継続勤務年数を男性のその80%以上にする

目標3: 女性の採用比率を30%以上にする

4. 取組内容と実施時期

取組1: 入社3～5年目の女性社員を対象としたキャリアデザインセミナーを実施する

- 平成28年 1月～ 入社5年目までに離職した女性社員の離職理由を検証し、初期キャリアの重要性について検討実施
- 平成28年 3月～ キャリアデザインセミナートライアルを実施、受講者からの評価を受けて内容を精査
- 平成28年 6月～ 本格実施開始
(毎年2回開催。入社3～5年目の女性社員に対し、5年目までに必須受講とする)

取組2: 女性社員を対象として、管理職育成を目的とした女性リーダー育成プログラムを実施する

- 平成28年 3月～ 研修プログラムの検討開始。キックオフセミナーの開催および、女性社員のリーダーへの意識醸成にむけたアンケートを実施
- 平成28年 4月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの決定。
- 平成28年 6月～ 女性リーダー育成プログラムの実施(6月～半年間継続プログラム)
- 平成29年 4月～ 継続実施、適宜内容改善

取組3: 復帰した女性社員に対する管理職のマネジメント責任・育成責任の啓蒙施策を実施する

※復帰社員とその上司との両立支援研修は2011年度から毎年数回実施。また上司向け「仕事と育児の両立支援ガイドブック」も作成・配布している。

- 平成28年 8月～ ワーキングマザーおよび、ワーキングマザーを部下に持つ管理職に対して、マネジメントに関するアンケート・ヒアリングなどを実施
- 平成28年 10月～ アンケート等の結果を踏まえ、現場で起きている課題を把握し、施策検討
- 平成29年 1月～ 必要な施策実施に向けて具体的に推進。管理職研修向けのカリキュラムへの導入内容を検討
(管理職研修での啓蒙自体は実施済)
- 平成29年 4月～ 管理職研修にてマネジメント責任の周知
(好事例の紹介や実際に起きている問題点の共有、質疑等を組込み)
- 平成30年 4月～ 継続実施、適宜内容改善

取組4: すべての社員が多様な働き方を選択できるための、制度改革を実施する

- 平成28年 4月～ 現状の制度の整理、および社員意識調査からの具体的な要望の洗い出し、ニーズの把握
- 平成28年 10月～ 働きやすい制度や施策の検討。検討段階での社員へのヒアリングを実施
- 平成29年 1月～ 導入に向けた手続き等の実施
- 平成29年 4月～ 導入

以降継続的に改善案、施策検討し、必要に応じて導入